

обходимости профессионального и личностного саморазвития. В качестве условия, способствующего переходу специалиста в модель ЛПР, можно рассматривать организованное развитие рефлексивной и прогностической деятельности.

Наибольшую эффективность организации процессов ЛПР и саморазвития имеют игровые методы и рефлепрактики. Возможности организационно-деятельностной игры (ОДИ) как формы повышения квалификации состоят в том, что основным, достигаемым в них результатом, является развитие участников, освоение новых научно нормированных способов и техник мышления, коммуникации, действия, самоопределения. Основное отличие ОДИ от других игровых форм работы состоит в том, что все процедуры, связанные с вычленением проблем, формулированием гипотез, целеполаганием, принятием решений осуществляют сами участники.

Организационные принципы игрового обучения - создание ситуаций, вызывающих у игроков повышенный уровень мотивации, и ломка профессиональных шаблонов деятельности - позволяют добиться высоких результатов обучения и развития участников в течение непродолжительного времени. В процессе ОДИ происходит формирование и развитие теоретического мышления, опирающегося на анализ и рефлекссию. Рефлексивно-инновационный практикум рассматривается как методическое средство организации совместного творчества. Это является одним из существенных отличий рефлепрактикума от традиционных лекционно-дидактических методов, характеризующихся заданностью целей, форм и содержания педагогического процесса, субъект-объектными отношениями, что снижает эффективность обучения в процессе повышения квалификации медицинских сестёр, так как студенты получают слабоадаптируемые и неразвиваемые системы знаний, действенность которых непродолжительна в условиях быстро меняющихся социально-экономических отношений. Рефлепрактикум позволяет организовать рефлексивную среду, открывающую для переосмысления все компоненты профессиональной деятельности. В качестве преимущества рефлексивно-инновационного практикума можно выделить соотнесенность рефлепрактических событий с реальной профессиональной практикой, что позволяет органично осуществить перенос полученного рефлексивного опыта в профессиональную область. Среди методов актуализации и развития прогностической деятельности можно выделить игровые методы, а также прогностические практикумы. К возможностям ОДИ также относят развитие у ее участников способности к прогнозированию. В ходе игры организаторами целенаправленно создаются условия для построения игроками прогнозов возможного будущего состояния исследуемого объекта, способов решения зафиксированных проблем. Это теоретическое предположение проверено в экспериментальном исследовании. В исследовании принимали участие студенты очно-заочной и заочной формы обучения Краснодарского института высшего сестринского образования. На первом этапе исследования для изучения компонентов ЛПР, а также рефлексивных и прогностических способностей нами были

применены диагностические методики. На втором этапе формирующего эксперимента участники работали по специально разработанной программе, включающей в себя: ОДИ, рефлексивно-инновационный и прогностический практикумы. На третьем этапе эксперимента были проведены повторное психодиагностическое исследование студентов и анализ динамики психодиагностических показателей. После формирующего эксперимента в группах участников произошли статистически значимые изменения в сторону повышения показателей уровней рефлексии, прогнозирования, мотивационной готовности к профессиональному саморазвитию.

Таким образом, важным условием целенаправленного формирования личностно - профессионального развития медицинских сестёр с высшим образованием является организованный процесс повышения квалификации кадров, предполагающий активизацию и развитие рефлексивно-прогностической деятельности и включающий в себя ОДИ, рефлексивно-инновационный и прогностический практикумы.

ОБНОВЛЕНИЕ ПАТЕНТНЫХ ОТДЕЛОВ

Потёмкина Е.В.

*Региональный центр развития
инновационной деятельности ИрГТУ,
Иркутск*

Очевидно, что экономическое развитие страны и благосостояние общества сегодня во многом зависят от инновационной активности, от научно-технического уровня предлагаемых для внедрения разработок, от профессионализма менеджеров по трансферу технологий. Главным является вопрос о том, какие организации или внутренние подразделения должны обеспечивать развитие инновационной деятельности, какие службы должны взять на себя обязанности по всестороннему сопровождению и обеспечению коммерциализации – конечной цели инновационной деятельности.

Наибольшим научно-техническим потенциалом, значительным запасом разработок обладают на сегодняшний день университеты и научно - исследовательские институты. Не удивительно, что именно с этими организациями стремятся в первую очередь работать инновационные центры, центры трансфера технологий и прочие самостоятельные организации. Тем не менее, большинство вузов пытается самостоятельно осуществлять коммерциализацию своих разработок, не обращаясь к сторонним организациям.

Новые тенденции в развитии требуют новых методов работы. В связи с чем в вузах создаются отделы по коммерциализации или отделы трансфера технологий. Но было бы неправильно забывать про существующие практически в каждом университете патентные отделы или службы. Думается, что именно эти имеющие значительную практику подразделения представляют собой ту основу, на которой следует организовывать и развивать инновационную деятельность в отдельно взятом вузе, осуществлять трансфер технологий.

К сожалению, подготовка большинства сотрудников подобных отделов не отвечает всем требованиям, предъявляемым к менеджерам в инновационной деятельности. Проблема патентных отделов зачастую состоит в том, что работники в большинстве своем обладают отличными знаниями по защите и правовой охране объектов интеллектуальной собственности, однако не имеют или имеют недостаточные знания в области коммерциализации, юридическом оформлении сделок по трансферу технологий, составлению различных контрактов и т.д.

И тем не менее, как показывает практика, именно в данные отделы, в первую очередь, обращается руководство вуза в случае поступления запросов по той или иной разработке и предложений заключить лицензионный договор. Это происходит потому, что только работники патентных отделов обладают полной информацией по всем разработкам организации. Поэтому представляется более логичным не создавать новые отдельные подразделения по коммерциализации, а производить реорганизацию, обновление патентных отделов, расширять штат за счет юристов и специалистов по маркетингу (как один из вариантов).

В идеале, подобные подразделения вуза должны быть способны обеспечить полное организационно-правовое сопровождение объекта интеллектуальной собственности, включая содействие в получении правовой охраны объекта, ведение переговоров с заинтересованным лицом, оценку возможностей коммерциализации, защиту интересов правообладателей всеми способами, не запрещенными законом, в том числе и в суде.

Обновление патентных отделов разрешит множество мелких, но неприятных проблем, которые неизменно возникают в случае, если в организации создается другое подразделение (к примеру, отдел трансфера технологий), которое начинает функционировать наравне с патентным отделом.

Объединение в одном подразделении специалистов различных профессий, имеющих, однако, одну общую базу – работу с интеллектуальной собственностью – должно обеспечить организации более активное развитие инновационной деятельности.

КУЛЬТУРОСООБРАЗНОСТЬ УЧЕБНО-ВОСПИТАТЕЛЬНОЙ СРЕДЫ: ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА

Саксонова Л.П.

*Сызранский филиал Самарского государственного
технического университета,
Сызрань*

Профессиональный успех, карьерный рост, выживание человека обеспечиваются его целевой творческой и интеллектуальной полнотой, запасом индивидуального энергетизма и прочности. Образовательные системы должны способствовать "окультуриванию" человека. Образование и обучение обязаны вводить будущего специалиста в культурное существование, применение культурных форм в реальной жизни и профессиональной деятельности. Современный процесс "окультуривания" становится непрерывным и

способствует проектированию "траектории" профессиональной культуры будущих специалистов. *Культуросообразность обучения* – это организация учебно-воспитательной среды, способствующая достижению высокого уровня профессионализма, философскому осмыслению и саморефлексии профессии, это мера и способ творческой самореализации специалиста в разнообразных видах деятельности и общения, направленных на освоение, передачу и создание профессиональных ценностей и новых технологий. Модель "человек – культуросообразная профессиональная среда – это сложная открытая система. Развитие системы качественно не меняется, если среда подвергается незначительным изменениям. Возникающие возмущения утихают благодаря действию отрицательной обратной связи. Система возвращается к структуре и на тот же режим движения. Она покоится в сфере притяжения одного и того же аттрактора (притягивающего ядра структуры). Если возмущения превосходят предел (критическое пороговое значение параметров, связанное с неравновесными состояниями под воздействием среды), то режим движения меняется качественно. Сразу актуализируется процесс выбора и отбора, система попадает в область другого аттрактора. Качественное изменение открывает новые возможности и возникновение новых путей и структур.

Синергетическое познание культуросообразной среды, готовность специалиста к творческой деятельности, синтез знаний, умений, навыков, видов деятельности и способность к саморазвитию – все эти качества близки и взаимосвязаны. Они – части нелинейного мышления. Поиск решения профессиональных задач в условиях культурной быстроменяющейся среды может быть реализован на основе генетических алгоритмов. Этот метод основан на трансформации объектов пространства профессионально-культурной среды в модель пространственных представлений. Эта система кодирует исследуемые объекты и представляет базовые компоненты профессиональной культуры как производственной, управленческой, экологической, научной, учебно-познавательной деятельности. Исходя из концепции А.И. Субетто, модель можно представить в виде трехмерного куба, вершинами которого являются базовые компоненты культуросообразной деятельности. Ее восемь структурных составляющих отражают пространство представлений профессиональной деятельности. Пространство начинает играть роль "концентратора" (В.М. Нестеренко). Причина его эффективности – это нелинейная, пороговая зависимость эффекта от прилагаемых усилий к решению проблем. Концентрация информации может достичь критического значения своего уровня. Эффект ее действия резко возрастает, происходит качественный скачок. В нелинейной информационной среде на первом этапе затрагивается больше ресурсов на ее создание, чем при линейном формировании. Создается порог сложности информации. Его превышение открывает самоподдерживающийся механизм генерации новой информации.

В духовной среде концентратором информации становится образ. Он обеспечивает преодоление порога восприятия и получения сверхлинейного эффек-